

PENGARUH KOMPENSASI DAN BEBAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN NON-ASN DI KECAMATAN BATUNUNGGAL KOTA BANDUNG

Rindy Ulfha Alfiah¹, Inne Satyawisudarini², Dudi Hendaryan³

^{1,2,3}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Langlangbuana

Article History

Received : June 13th 2026

Revised : June 16th 2026

Accepted : June 19th 2026

Published : June 22nd 2026

Corresponding author*:

rindyulfha@gmail.com

Cite This Article:

Rindy Ulfha Alfiah, Inne Satyawisudarini, & Dudi Hendaryan. (2026). PENGARUH KOMPENSASI DAN BEBAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN NON-ASN DI KECAMATAN BATUNUNGGAL KOTA BANDUNG. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 5(2).

<https://doi.org/10.56127/jekma.v5i2.2837>

DOI:

<https://doi.org/10.56127/jekma.v5i2.2837>

Abstrak: Kecenderungan angkat kaki dari pekerjaan pada tenaga Non-ASN di Kecamatan Batununggal Kota Bandung ditelaah dalam riset kuantitatif deskriptif dan verifikatif ini berdasarkan sudut pandang pemberian kompensasi serta tekanan beban kerja. Isu ini krusial lantaran tingginya angka perputaran pegawai berisiko merusak stabilitas organisasi dan efektivitas layanan publik. Seluruh populasi yang berjumlah 40 tenaga Non-ASN dilibatkan penuh sebagai responden melalui teknik sensus atau sampel jenuh. Data dihimpun lewat observasi, wawancara, serta kuesioner, yang kemudian dikonversi memakai Method of Successive Interval sebelum diuji melalui analisis jalur. Secara deskriptif, aspek kompensasi mencatat angka 69,09% (kategori baik), beban kerja mencapai 75,15% (kategori baik), dan keinginan pindah kerja berada di posisi 67,61% (kategori cukup baik dengan kecenderungan keluar yang relatif rendah). Hasil estimasi jalur menunjukkan bahwa kompensasi membawa pengaruh signifikan terhadap keinginan keluar dengan koefisien sebesar 0,551 dan nilai t hitung 4,281 pada signifikansi kurang dari 0,001. Sebaliknya, besaran beban kerja terbukti tidak berpengaruh signifikan terhadap niat keluar, ditunjukkan oleh koefisien jalur 0,239, nilai t hitung 1,857, dan angka signifikansi 0,071. Jika diuji bersama-sama, kedua faktor tersebut berpengaruh signifikan terhadap niat mengundurkan diri dengan capaian F hitung 14,221 dan nilai signifikansi di bawah 0,001. Gabungan kompensasi dan beban kerja ini menyumbang porsi pengaruh sebesar 43,5%, sedangkan sisa 56,5% ditentukan faktor eksternal di luar model amatan.

Kata Kunci: Kompensasi, Beban Kerja, Turnover Intention, Non-ASN, Kecamatan Batununggal.

PENDAHULUAN

Setiap organisasi, termasuk sektor pemerintahan, menempatkan SDM sebagai aset strategis. Kualitas serta kestabilan tenaga kerja yang melayani masyarakat menentukan keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan, selain faktor regulasi dan sistem administrasi. Guna menyokong tugas operasional di Kecamatan Batununggal Kota Bandung, pemerintah memberdayakan tenaga Non-ASN seperti tenaga honorer, tenaga kontrak, atau tenaga *outsourcing*, di samping ASN.

Pelayanan publik dengan volume cukup tinggi berjalan di Kecamatan Batununggal Kota Bandung, meliputi administrasi kependudukan, pemberdayaan masyarakat, dan koordinasi program pemerintah. Selama tiga tahun terakhir, fluktuasi signifikan tercatat pada dinamika keluar-masuk pegawai Non-ASN di wilayah ini.

Tabel 1. 1 Rekap Penambahan, Pengurangan, dan Total Tenaga Non-ASN Sumber: Kecamatan Batununggal (2025)

Tahun	Penambahan	Pengurangan	Kenaikan Bersih	Total Pegawai
2023	3	4	-1	-1
2024	44	22	22	21
2025	53	5	48	69

Ketidastabilan pada tahun 2023 terlihat dari data tersebut karena angka pengurangan melampaui penambahan. Kenaikan *turnover* secara drastis terjadi pada tahun 2024 dengan *rate* sebesar 62,86%, saat 22 dari 35 karyawan memutuskan keluar. Situasi membaik pada tahun 2025 dengan *turnover rate* sebesar 8,33%. Fenomena ini dinilai relevan untuk dikaji lebih mendalam.

Tabel 1. 2 Turnover Rate *Tenaga Non-ASN* Sumber: Kecamatan Batununggal (2025)

Tahun	Karyawan Non-ASN	Karyawan Keluar	Turnover Rate
2023	40	4	10%
2024	35	22	62,86%
2025	60	5	8,33%

Pengelolaan SDM sering dihadapkan pada masalah *turnover intention*, sebutan untuk keinginan karyawan meninggalkan pekerjaannya. Faktor awal yang memicu *turnover* aktual adalah niat karyawan untuk keluar, sebagaimana diungkapkan oleh Lubis & Onsardi (2021). Operasional yang tidak efisien dan penurunan kualitas pelayanan dapat dipicu oleh tingginya perputaran pegawai Non-ASN pada organisasi sektor publik.

Turnover intention dipengaruhi oleh salah satu faktor utama, yaitu kompensasi. Seluruh pendapatan berupa uang atau barang, baik langsung maupun tidak langsung, yang diterima karyawan sebagai imbalan jasa disebut sebagai kompensasi. Hasrat pegawai untuk meninggalkan organisasi dapat ditekan melalui pemberian kompensasi yang layak, menurut Fadhillah & Santoso (2025). Stres kerja, kelelahan, dan merosotnya motivasi juga dapat bersumber dari beban kerja yang melebihi kapasitas pegawai. Fadhillah & Santoso (2025) mengemukakan bahwa beban kerja yang proporsional justru meminimalkan intensi karyawan untuk keluar.

Prasurvei digelar terhadap 30 pegawai Non-ASN di Kecamatan Batununggal demi menggali data awal secara empiris. Rata-rata skor kompensasi sebesar 3,24 (cukup tinggi), beban kerja sebesar 3,24 (cukup tinggi), dan *turnover intention* sebesar 3,79 (tinggi) terekam dalam hasil prasurvei tersebut. Indikasi ketidakpuasan terhadap kompensasi serta beban kerja ini berpeluang memicu peningkatan *turnover intention*.

Tujuan dari riset ini yaitu untuk: (1) mengidentifikasi keadaan kompensasi tenaga Non-ASN di Kecamatan Batununggal; (2) mengidentifikasi kondisi beban kerja; (3) mengukur tingkat *turnover intention*; (4) menguji pengaruh parsial kompensasi terhadap *turnover intention*; (5) menguji pengaruh parsial beban kerja terhadap *turnover intention*; serta (6) menguji pengaruh simultan kompensasi dan beban kerja terhadap *turnover intention*.

METODE PENELITIAN

Metode kuantitatif melalui pendekatan deskriptif serta verifikatif diterapkan dalam riset ini. Penyelidikan ini berjenis penelitian survei yang diselenggarakan di Kecamatan Batununggal Kota Bandung. Sebanyak 40 orang karyawan Non-ASN di Kecamatan Batununggal (N = 40) membentuk populasi riset. Berhubung ukuran populasi tergolong kecil serta terjangkau secara menyeluruh, sampel jenuh atau sensus dipilih sebagai teknik penarikan sampel, yang memosisikan tiap-tiap anggota populasi selaku responden.

Prosedur pengumpulan data dijalankan lewat tiga jalur: (1) observasi, demi memperoleh gambaran umum di lapangan; (2) wawancara terbatas, sebagai bentuk studi pendahuluan; dan (3) kuesioner, yang bertindak selaku instrumen utama dengan basis indikator variabel kompensasi, beban kerja, serta *turnover intention* berskala Likert 5 poin. Sebelum proses analisis menggunakan *path analysis* berbantuan IBM SPSS Statistics

dilaksanakan, *Method of Successive Interval* (MSI) digunakan untuk mentransformasikan data penelitian yang berkarakter ordinal menjadi data interval. Pengujian hipotesis memanfaatkan uji t (parsial) dan uji F (simultan) pada tingkat signifikansi 5%.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Riset ini melibatkan sejumlah 40 responden dari kalangan karyawan Non-ASN di Kecamatan Batununggal Kota Bandung. Karakteristik dari para responden tersebut terangkum dalam tabel di bawah:

Karakteristik Responden

Tabel 3. 1 Karakteristik Responden Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2026

Kategori	Klasifikasi	Frekuensi	Persentase
Jenis Kelamin	Pria	23	57,5%
	Wanita	17	42,5%
Usia	20–25 tahun	15	37,5%
	26–35 tahun	17	42,5%
	36–40 tahun	4	10,0%
	41–45 tahun	3	7,5%
	>46 tahun	1	2,5%
Pendidikan	SMA/SMK	25	62,5%
	Diploma	4	10,0%
	S1	9	22,5%
	S2	2	5,0%
Lama Bekerja	1–2 tahun	12	30,0%
	3–4 tahun	19	47,5%
	>5 tahun	9	22,5%
Total		40	100%

Pria mendominasi komposisi responden berlandaskan Tabel 3.1 dengan porsi 57,5%, disusul kelompok umur 26-35 tahun sebanyak 42,5%, tingkat pendidikan SMA/SMK sebesar 62,5%, serta masa kerja 3-4 tahun mencapai 47,5%. Struktur ini mengindikasikan bahwa jajaran tenaga Non-ASN di Kecamatan Batununggal mayoritas berada pada rentang usia produktif disertai bekal pengalaman kerja yang memadai.

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 3. 2 Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Sumber: Uji Perhitungan SPSS, 2026

Variabel	Jumlah Item	Range r hitung	r tabel	Kesimpulan
Kompensasi (X1)	11	0,518 – 0,828	0,312	Semua Valid
Beban Kerja (X2)	17	0,384 – 0,757	0,312	Semua Valid
Turnover Intention (Y)	9	0,620 – 0,885	0,312	Semua Valid

Tabel 3. 3 Hasil Uji Reliabilitas Sumber: Uji Perhitungan SPSS, 2026

Variabel	Cronbach's Alpha	r Kritis	Kesimpulan
Kompensasi (X1)	0,905	0,6	Reliabel
Beban Kerja (X2)	0,848	0,6	Reliabel
Turnover Intention (Y)	0,919	0,6	Reliabel

Status valid diperoleh oleh seluruh butir pernyataan pada ketiga variabel mengacu pada Tabel 3.2, sebab skor r hitung tiap-tiap item melampaui r tabel (0,312). Berlandaskan Tabel 3.3, instrumen dinyatakan reliabel dan absah untuk dipakai dalam pengujian lanjutan karena nilai *Cronbach's Alpha* dari ketiga variabel berada di atas r kritis (0,6).

Analisis Koefisien Korelasi

Tabel 3. 4 Korelasi Antara Variabel Penelitian Sumber: Uji Perhitungan SPSS, 2026. Ket: signifikan pada taraf 0,001; signifikan pada taraf 0,05

Variabel	Kompensasi (X1)	Beban Kerja (X2)	Turnover Intention (Y)
Kompensasi (X1)	1	0,280	0,618***
Beban Kerja (X2)	0,280	1	0,393*
Turnover Intention (Y)	0,618***	0,393*	1

Tabel 3.4 memaparkan bahwa korelasi berkategori kuat tercipta antara kompensasi (X1) dengan *turnover intention* (Y) dengan nilai 0,618. Sebaliknya, hubungan berkategori rendah ditunjukkan oleh korelasi beban kerja (X2) dengan *turnover intention* (Y) sebesar 0,393. Hubungan yang tergolong rendah juga tampak pada korelasi antara kompensasi dan beban kerja yang hanya menyentuh angka 0,280.

Analisis Jalur (Path Analysis)

Tabel 3. 5 Hasil Uji Koefisien Jalur Sumber: Uji Perhitungan SPSS, 2026

Variabel	Koefisien Beta (Std.)	t hitung	Sig.	Kesimpulan
Kompensasi (X1) → Y	0,551	4,281	<0,001	Signifikan
Beban Kerja (X2) → Y	0,239	1,857	0,071	Tidak Signifikan

Tabel 3. 6 Hasil Uji Koefisien Determinasi Sumber: Uji Perhitungan SPSS, 2026

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error
1	0,659	0,435	0,404	5,533

Tabel 3. 7 Besaran Pengaruh Variabel Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Turnover Intention Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2026

Variabel	Koef. Jalur	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tdk Langsung	Total Pengaruh
X1 terhadap Y	0,551	30,4%	3,7% (melalui X2)	34,1%
X2 terhadap Y	0,239	5,7%	3,7% (melalui X1)	9,4%
Total Pengaruh X1 dan X2				43,5%
Pengaruh Variabel Lain (ε)				56,5%

Variabel *turnover intention* menerima andil total sebesar 34,1% dari kompensasi (terdiri atas dampak langsung 30,4% dan dampak tidak langsung melalui beban kerja sebesar 3,7%). Sementara itu, sumbangsih total dari beban kerja tercatat sebesar 9,4% (dampak langsung 5,7% serta dampak tidak langsung 3,7%). Secara kumulatif, efek dari kedua variabel tersebut mencapai 43,5%, sedangkan porsi 56,5% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar pemodelan riset ini.

Pengujian Hipotesis

Tabel 3. 8 Pengujian Hipotesis Parsial (Uji t) Sumber: Uji Perhitungan SPSS, 2026

Hipotesis	Koef. Jalur	t hitung	t tabel	Sig.	Keputusan
H1: Kompensasi → Turnover Intention	0,551	4,281	2,026	<0,001	H1 Diterima
H2: Beban Kerja → Turnover Intention	0,239	1,857	2,026	0,071	H2 Ditolak

Tabel 3. 9 Pengujian Hipotesis Simultan (Uji F) Sumber: Uji Perhitungan SPSS, 2026

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F hitung	Sig.
Regression	870,873	2	435,436	14,221	<0,001
Residual	1.132,902	37	30,619		
Total	2.003,775	39			

Berdasarkan sajian Tabel 3.8, penerimaan H1 dikonfirmasi oleh nilai t hitung kompensasi (4,281) > t tabel (2,026) dengan signifikansi <0,001. Hal ini membuktikan adanya pengaruh signifikan dari kompensasi terhadap *turnover intention*. Sebaliknya, penolakan H2 ditunjukkan oleh nilai t hitung beban kerja (1,857) < t tabel (2,026) dengan signifikansi 0,071. Secara parsial, beban kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

Berlandaskan data Tabel 3.9, penerimaan H3 ditunjukkan oleh nilai F hitung (14,221) > F tabel (3,25) dengan signifikansi <0,001. Artinya, *turnover intention* tenaga Non-ASN di Kecamatan Batununggal Kota Bandung dipengaruhi secara simultan dan signifikan oleh variabel kompensasi beserta beban kerja.

Pembahasan

Pengaruh Kompensasi terhadap Turnover Intention

Dampak signifikan kompensasi terhadap *turnover intention* dibuktikan oleh hasil riset ini (koefisien jalur = 0,551; $t = 4,281$; sig. <0,001). Kecenderungan pegawai Non-ASN untuk hengkang dari organisasi akan semakin rendah apabila sistem kompensasi yang mereka terima dinilai semakin baik. Riset dari Fadhillah & Santoso (2025) yang menegaskan bahwa *turnover intention* mampu ditekan melalui pemberian kompensasi yang layak sejalan dengan temuan ini. Pengaruh negatif signifikan dari kompensasi terhadap *turnover intention* juga diperkuat oleh Mulyawan et al. (2025). Ditinjau dari sudut pandang *Equity Theory*, dorongan bagi pekerja untuk mencari opsi lain yang lebih menjanjikan akan muncul akibat adanya ketimpangan antara kontribusi yang dicurahkan dengan imbalan yang didapatkan (Andre & Ayu Liana Dewi, 2026).

Pengaruh Beban Kerja terhadap Turnover Intention

Riset menemukan bahwa tidak ada pengaruh signifikan secara parsial dari beban kerja terhadap *turnover intention* (koefisien jalur = 0,239; $t = 1,857$; sig. = 0,071). Kenyataan bahwa potret beban kerja pegawai Non-ASN di Kecamatan Batununggal berada pada kategori baik (75,15%) dapat memperjelas kondisi tersebut, yang mencerminkan kesanggupan karyawan dalam mengelola tuntutan tugas. Karyawan cenderung memandang beban kerja sebagai bagian integral dari tanggung jawab posisi mereka sepanjang masih dalam batas kewajaran. Hasil ini selaras dengan studi dari Auliya'urrahman et al. (2025) yang mendapati bahwa sifat pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* sangat bergantung pada konteks dan situasi internal organisasi.

Pengaruh Simultan Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Turnover Intention.

Secara bersama-sama, *turnover intention* dipengaruhi secara signifikan oleh kompensasi dan beban kerja ($F = 14,221$; sig. <0,001; $R^2 = 43,5\%$). Angka ini membuktikan bahwa kontribusi nyata dalam memaparkan kecenderungan *turnover intention* dimiliki secara kolektif oleh kedua variabel tersebut. Sektor kompensasi memberikan andil yang jauh lebih dominan (34,1%) jika disandingkan dengan aspek beban kerja (9,4%). Penemuan ini mengonfirmasi kajian Andre & Ayu Liana Dewi (2026) yang mengindikasikan bahwa keputusan pegawai untuk tetap bertahan atau menyudahi ikatan kerja dibentuk oleh perpaduan antara kompensasi dan beban kerja secara simultan.

KESIMPULAN

Sejumlah kesimpulan dapat dirumuskan berlandaskan hasil riset serta pembahasan yang telah dipaparkan: (1) Kategori baik dicapai oleh aspek kompensasi tenaga Non-ASN di Kecamatan Batununggal Kota Bandung dengan raihan persentase sebesar 69,09%. Penilaian paling tinggi didapatkan oleh indikator insentif berbasis kinerja, sementara tunjangan wajib menempati posisi dengan penilaian paling rendah. (2) Persentase sebesar 75,15% menempatkan beban kerja pada kategori baik. Indikator tertinggi ditunjukkan oleh kapasitas dalam mempertahankan konsistensi intensitas kerja, sedangkan tata kelola konsentrasi menjadi bagian yang memerlukan atensi lebih. (3) Angka 67,61% menempatkan *turnover intention* pada kategori cukup baik, yang mengindikasikan bahwa tendensi karyawan untuk hengkang dari instansi tergolong minim. (4) *Turnover intention* dipengaruhi secara signifikan oleh variabel kompensasi (koef. jalur 0,551; t hitung 4,281; sig. <0,001). (5) Secara parsial, dampak yang signifikan tidak ditunjukkan oleh beban kerja terhadap *turnover intention* (koef. jalur 0,239; t hitung 1,857; sig. 0,071). (6) Efek signifikan secara bersama-sama (simultan) dihasilkan oleh kompensasi beserta beban kerja terhadap *turnover intention* (F hitung 14,221; sig. <0,001) dengan sumbangsih sebesar 43,5%.

Saran

Saran Praktis

Langkah-langkah berikut disarankan bagi pihak Kecamatan Batununggal Kota Bandung: (1) peninjauan sistem kompensasi perlu dijalankan secara periodik, terutama menyangkut komponen tunjangan wajib serta tunjangan tambahan, demi mewujudkan pemberian imbalan yang lebih ekuivalen dan selaras dengan andil pegawai; (2) pendistribusian tugas yang berimbang, perumusan target kerja yang masuk akal, serta pembentukan atmosfer kerja yang menopang kesehatan fisik maupun psikologis karyawan wajib diperhatikan; (3) instrumen penguat loyalitas pegawai harus ditingkatkan, misalnya melalui penyediaan ruang untuk peningkatan kapasitas diri serta pemberian apresiasi terhadap capaian kerja.

Saran Akademis

Bagi pelaksanaan riset mendatang, dianjurkan untuk: (1) memperbanyak variabel amatan dengan memasukkan unsur-unsur lain yang berpotensi memicu *turnover intention*, di antaranya kepuasan kerja, komitmen organisasi, serta gaya kepemimpinan, lantaran porsi 56,5% dari varians *turnover intention* masih ditentukan oleh aspek di luar kajian ini; (2) memperlebar jangkauan populasi sekaligus sampel ke wilayah kecamatan atau lembaga pemerintahan berbeda guna mendongkrak tingkat generalisasi dari temuan yang diperoleh.

Ucapan Terima Kasih

Penghargaan serta rasa terima kasih yang mendalam dialamatkan oleh penulis kepada Ibu Dr. Inne Satyawisudarini, S.E., M.M. beserta Bapak Dudi Hendaryan, S.E., M.M. selaku dosen pembimbing atas curahan arahan dan bimbingannya di sepanjang penyusunan riset ini. Apresiasi juga disampaikan kepada segenap jajaran pimpinan serta pegawai Non-ASN di Kecamatan Batununggal Kota Bandung yang telah meluangkan waktu menjadi responden penelitian, tidak lupa kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Langlangbuana Bandung atas sokongan akademis yang telah difasilitasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Amelia. (2023). Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif. Bandung: Penerbit Akademika.
- Andre, & Ayu Liana Dewi. (2026). Peran Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Kompensasi dalam Menentukan Turnover Intention Karyawan PT Kejar Usaha Induk. Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi), 10(1).
- Auliya'urrahman, M. R., Novianty, & Abdulhafizh. (2025). Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja dan Turnover Intention Karyawan. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, 12(2), 115–128.
- Bungaran. (2025). Pengaruh Kompensasi terhadap Turnover Intention Karyawan. Jurnal Manajemen Indonesia, 16(1), 45–58.
- Elfrianto, et al. (2025). Metode Analisis Data Penelitian Kuantitatif. Jakarta: Penerbit Ilmiah Indonesia.
- Fadhillah, & Santoso. (2025). Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan. Jurnal Ekonomi dan Manajemen, 10(2), 88–99.
- Frahdiarsari, Anang, & Al Khoirina. (2024). Analisis Beban Kerja terhadap Produktivitas Karyawan. Jurnal Administrasi dan Bisnis, 10(1), 45–57.
- Hamruna, et al. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia dan Aset Organisasi. Jurnal MSDM, 9(2), 65–78.

- Handika Nurharfiansyah, & Wenny Desty Febrina. (2025). Pengaruh Beban Kerja terhadap Keinginan Berpindah Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 9(1), 67–79.
- Haryono, & Frianto. (2025). Sumber Daya Manusia dan Kinerja Individu dalam Organisasi. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 12(1), 30–44.
- Hidayat, Irwadi, & Wahyuni. (2024). Analisis Faktor-Faktor Beban Kerja dalam Organisasi. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 15(2), 88–102.
- Iba, & Wardhana. (2023). Analisis Jalur dalam Penelitian Manajemen. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Ichsan Pradana, & Susilowati. (2022). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Turnover Intention. *Jurnal Ekonomi dan Organisasi*, 8(1), 55–66.
- Ilmiyah, et al. (2025). Kompensasi sebagai Strategi Peningkatan Loyalitas dan Kepuasan Kerja. *Jurnal Human Resource Management*, 14(3), 150–165.
- Imam Ghozali. (2021). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ismartaya, Kartini, & Rahmanissa. (2024). Turnover Intention dalam Perspektif Manajemen SDM. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 11(2), 95–110.
- Lubis, & Onsardi. (2021). Faktor Penyebab Turnover Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 8(1), 45–57.
- Mark Saunders, Philip Lewis, & Adrian Thornhill. (2023). *Research Methods for Business Students*. Harlow: Pearson Education.
- Mobley, W. H. (2016). *Employee Turnover: Causes, Consequences, and Control*. New York: Addison-Wesley.
- Muhammad Rapi Jaenal Hak, et al. (2024). Turnover Intention dan Faktor yang Mempengaruhinya pada Organisasi Modern. *Jurnal MSDM*, 13(1), 76–91.
- Mulyawan, et al. (2025). Pengaruh Kompensasi terhadap Turnover Intention pada Sektor Jasa. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 19(1), 55–67.
- Novia, & Veri. (2026). Fungsi Manajemen SDM dalam Organisasi Pemerintahan. *Jurnal Administrasi Publik*, 11(1), 20–33.
- Ryanta, et al. (2023). Analisis Dimensi Kompensasi dalam Organisasi. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 18(2), 120–134.
- Silalahi. (2022). Sumber Daya Manusia sebagai Aset Strategis Organisasi. *Jurnal MSDM*, 9(1), 10–22.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Syofian Siregar. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif: Dilengkapi dengan Perbandingan Perhitungan Manual dan SPSS*. Jakarta: Kencana.
- Wardhana, et al. (2022). *Method of Successive Interval dalam Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Penerbit Akademika.